

Fondi pensione, chi protesta di più

28 Settembre 2019

L'incidenza maggiore dei reclami degli iscritti resta alta tra i fondi aperti e i pip. Nel mirino i profili amministrativi e di trasparenza e anche la portabilità

di Carlo Giuro

Di particolare interesse per comprendere quale sia il livello di efficienza del sistema di previdenza complementare italiano è l'analisi dei reclami. Utile supporto a tal fine viene fornito dalla Relazione annuale della Covip. Va ricordato in premessa come i reclami sono le comunicazioni indirizzate ai fondi pensione, in genere da o per conto di iscritti, volte a richiedere un intervento per sanare presunte criticità o irregolarità nel rapporto di partecipazione. Dati di sintesi di tali informazioni sono trasmessi dalle forme previdenziali alla Covip nell'ambito del sistema delle segnalazioni di vigilanza. L'istanza va spedita (nella guida pubblicata sul sito della Covip, www.covip.it, è riportato un facsimile) in primo luogo al fondo pensione interessato che deve rispondere entro 45 giorni dalla ricezione. Se il fondo non ha fornito una risposta o ha fornito una risposta non soddisfacente, è possibile segnalare la situazione alla Covip. Assumono quindi rilevanza i cosiddetti esposti, vale a dire le comunicazioni trasmesse all'autorità destinate a portare all'attenzione presunte criticità, irregolarità o anomalie rilevate nel funzionamento dei fondi. Quello che va rimarcato è che la Covip non dirime le singole controversie tra il fondo pensione e l'iscritto, bensì, attraverso gli esposti, acquisisce elementi utili a verificare, sotto un profilo generale, l'effettiva sussistenza di aree di criticità rispetto alle quali attivare interventi volti alla correzione delle disfunzioni rilevate. Andando alle evidenze statistiche nel 2018 i reclami pervenuti ai fondi pensione sono stati 2.915, in diminuzione di quasi il 15% rispetto al 2017. Il numero di reclami è rimasto sostanzialmente stabile in confronto all'anno precedente nei fondi pensione aperti e nei fondi pensione preesistenti, mentre è diminuito significativamente (circa 600 unità) nei piani individuali pensionistici, i pip, ed è aumentato nei fondi pensione negoziali (circa 80 unità). L'incidenza rispetto al numero degli iscritti rimane più alta per i pip e per i fondi pensione aperti rispetto ai fondi negoziali e preesistenti. Dalla distribuzione dei reclami trattabili in base all'area di attività cui afferiscono, evidenzia la Covip, risulta che quelli relativi alla gestione amministrativa sono pari a circa il 76%. La quota dei reclami relativi alle prestazioni pensionistiche continua a rimanere rilevante per il settore dei fondi preesistenti (circa il 30%). La parte riguardante i profili di trasparenza si attesta al 12,2%; le quote dei reclami relativi alla gestione delle risorse e alla raccolta delle adesioni si mantengono a livelli contenuti (considerate congiuntamente, circa il 4%). Si conferma infine il peso marginale dei reclami relativi al funzionamento degli organi (lo 0,1%). Andando agli esposti nel 2018 ne sono pervenuti 507 (rispetto ai 536 del 2017), di cui 64 relativi ai negoziali (17 in più rispetto al 2017), 95 ai fondi aperti (in aumento di dieci unità), 235 ai pip (in calo di 38 unità rispetto all'anno precedente) e 113 riguardanti i fondi pensione preesistenti (in diminuzione di 18 unità). La maggior parte degli esposti relativi ai negoziali ha riguardato criticità afferenti all'esercizio delle prerogative individuali da parte degli aderenti. Un numero significativo di esposti ha evidenziato delle difficoltà di interlocuzione del fondo con gli iscritti o l'erogazione di un servizio di supporto ritenuto inadeguato. Alcuni esposti hanno riguardato le omissioni contributive. Anche per i fondi aperti e i pip le problematiche più ricorrenti hanno riguardato profili legati alla gestione amministrativa. In tale ambito l'area che rimane più critica è quella dei trasferimenti della posizione individuale, ovvero la portabilità, per via di tempi di espletamento delle pratiche ritenuti eccessivamente lunghi o a richieste di documentazione di non immediata evidenza quanto a utilità o necessità. (riproduzione riservata)

In quali comparti può andare il premio di risultato

di Carlo Giuro In una risposta a un quesito la Covip chiarisce quale sia la visione del legislatore sulla confluenza del premio di risultato in forme pensionistiche complementari, richiamando in particolare la valenza e la centralità della contrattazione di secondo livello. L'interrogativo è sorto da parte di un fondo pensione per quel che riguardava un iscritto che, cessato il rapporto di lavoro con un'azienda associata allo stesso organismo previdenziale e passato alle

dipendenze di un altro datore di lavoro, aveva optato per il mantenimento della posizione individuale presso il fondo pensione originario. L'aderente aveva anche manifestato l'intenzione di destinare, se possibile, alla forma pensionistica in oggetto, il premio di risultato che avrebbe maturato presso il nuovo datore di lavoro, ancorché quest'ultimo non fosse associato allo stesso. Il quesito si riferiva allora alla possibilità normativa di recepire tale contributo. L'autorità di vigilanza ha operato una ricostruzione dei fondamenti della legislazione italiana in materia di premi di risultato. In particolare ha chiarito che, se spetta al lavoratore decidere se convertire il premio di risultato in beni o servizi di welfare, è comunque necessario, ai fini dell'applicazione delle disposizioni agevolative, che le somme siano erogate in esecuzione di contratti aziendali e territoriali stipulati secondo i requisiti posti dalla normativa. In una ricostruzione delle disposizioni dell'Agenzia delle Entrate in materia si ricorda poi come la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali e che l'applicazione del regime di favore è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni o servizi. Si precisa anche l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata all'autonomia delle parti o al contratto stesso.

In un'altra pronuncia si ribadisce che spetta alla contrattazione collettiva prevedere la facoltà del lavoratore di sostituire l'erogazione monetaria del premio di risultato in busta paga con la fruizione dei beni e servizi di welfare. Quali sono allora le considerazioni della Covip? La Commissione sottolinea che la scelta in ordine alla conversione del premio di risultato e alla sua devoluzione alla previdenza complementare non è totalmente rimessa in capo al singolo lavoratore, dovendo trovare la sua legittimazione in un accordo collettivo di secondo livello che lo preveda. Si ritiene allora, in presenza di un contratto collettivo di questo tipo, che sia necessario tenere in considerazione quanto in esso disposto, per una corretta individuazione delle opzioni. La conclusione è che i lavoratori possono destinare tali contributi ad una forma pensionistica complementare anche diversa da quella contrattuale di riferimento, come nel caso rappresentato, se la contrattazione collettiva aziendale o territoriale non disponga diversamente. (riproduzione riservata)

Fonte: